

-
- Il Salario Variabile previsto dal Premio di risultato (PDR) per sua natura, condivisa dalle Parti, è un Premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili.
 - Al Salario Variabile è applicabile la tassazione agevolata prevista dall'art. 1, comma 182 della L. n. 208/2015 e dal DM 25.3.2016 alle condizioni soggettive ed oggettive previste dalle predette disposizioni e successive modifiche.
 - Con il predetto accordo si intende dare operatività alla possibilità per il lavoratore di optare, ai sensi e per gli effetti, di cui al comma 184 dell'art. 1 della L. n. 208/2015, per la sostituzione in parte, del Salario Variabile monetario, previsto dal PDR in somme e valori di cui al comma 3 dell'art. 51 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.
 - Le parti, sulla base di quanto previsto dall'Art. 1 comma 184 e comma 184bis della L. n° 208/2015, convengono di attribuire al singolo dipendente – al verificarsi dell'incrementalità degli indicatori del PDR in riferimento alle previsioni delle circolari dell'Agenzia delle Entrate n.28/e del 15 giugno 2016 e n. 5/e del 29 marzo 2018 - la facoltà di scelta in relazione alla possibilità di ottenere quanto risultante dal PDR in danaro oppure in natura, sottoforma di **BENI E SERVIZI IN NATURA - AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 3, DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR)**;
 - La facoltà di scelta in relazione alla possibilità di ottenere quanto risultante dal PDR in natura attraverso le tipologie di beni e servizi sopracitate a titolo esemplificativo, potrà avvenire entro il limite economico di 250 euro; si precisa inoltre che l'erogazione del PDR sotto forma di beni e servizi, verrà effettuata scomputando la quota di premio dovuto per la prima tranche prevista per il mese di aprile.
 - Tale opzione da parte del singolo lavoratore dovrà essere esercitata - mediante consegna di specifico modulo - entro il mese di 31 ottobre dell'anno di riferimento.
 - In caso di opzione riferita all'importo specificato nel punto precedente, la restante quota di Salario Variabile verrà corrisposta sulla base delle modalità previste nel presente verbale di accordo per l'erogazione dell'importo del PDR.
 - Resteranno esclusi dalla possibilità di opzione i lavoratori a cui non è applicabile il regime di tassazione agevolata prevista dalla L. 208/2015.

Le parti, sulla base di quanto previsto dall'Art. 1 comma 184 e comma 184bis della L. n° 208/2015, convengono di attribuire al singolo dipendente – al verificarsi dell'incrementalità degli indicatori del PDR in riferimento alle previsioni delle circolari dell'Agenzia delle Entrate n.28/e del 15 giugno 2016 e n. 5/e del 29 marzo 2018 - la facoltà di scelta in relazione alla possibilità di ottenere quanto risultante dal PDR - limitatamente al saldo dell'80% dell'importo lordo del PDR eventualmente maturato nell'anno di riferimento 1° agosto/31 luglio (anno N), corrisposto nel cedolino di gennaio (pagamento di febbraio) dell'anno N+1 successivo alla scadenza del mese di luglio dell'anno di riferimento medesimo (anno N) - in danaro oppure in natura, sottoforma di beni, servizi e rimborsi spese, prevedendo a titolo esemplificativo le seguenti tipologie di beni e servizi e rimborsi spese di cui all'art. 51 commi 2, 3 e 4 del TUIR:

- **OPERE E SERVIZI PER FINALITA' SOCIALI** ► AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 2, LETTERA F, DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR);
- **SOMME, SERVIZI, PRESTAZIONI DI EDUCAZIONE/ ISTRUZIONE E PER L'ASSISTENZA A FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI** ► AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA, 2 LETTERA F BIS/FTER, DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR);
- **CONTRIBUTI O PREMI PER PRESTAZIONI PER IL RISCHIO DI NON AUTOSUFFICIENZA NEL COMPIMENTO DEGLI ATTI DI VITA QUOTIDIANA OPPURE AVENTI AD OGGETTO IL RISCHIO DI GRAVI PATOLOGIE** ► AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 2, LETTERA F QUATER DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR);
- **BENI E SERVIZI IN NATURA** - AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 3, DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR);
- **CONTRIBUZIONE A FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI** ► AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 2, LETTERA H E DELL'ART. 10, COMMA 1, LETTERA E BIS DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR).
- **SOMME EROGATE O RIMBORSATE PER L'ACQUISTO DEGLI ABBONAMENTI PER IL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE, REGIONALE E INTERREGIONALE DEL DIPENDENTE E DEI FAMIGLIARI A CARICO** ► AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 2, LETTERA DBIS DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR).

L'elenco delle prestazioni sarà specificato sulla base degli accordi commerciali con il fornitore della "piattaforma welfare online", all'interno della quale si potranno anche richiedere le prestazioni.

La facoltà di scelta in relazione alla possibilità di ottenere quanto risultante dal PDR -- limitatamente al saldo dell'80% dell'importo lordo del PDR eventualmente maturato nell'anno di riferimento 1° agosto/31 luglio (anno N), corrisposto nel cedolino di gennaio (pagamento di febbraio) dell'anno N+1 successivo alla scadenza del mese di luglio dell'anno di riferimento medesimo (anno N) - in natura attraverso le tipologie di beni e servizi sopracitate a titolo esemplificativo.

Tale opzione da parte del singolo lavoratore dovrà essere esercitata - mediante consegna dello specifico modulo entro il mese di APRILE dell'anno di riferimento (= anno di determinazione del premio definito dal 01/08 al 31/07 = anno N).

- In caso di opzione riferita agli importi di cui alle lettere b,c,d del punto precedente, la restante quota di Salario Variabile verrà corrisposta nel cedolino corrispondente a quello di normale erogazione dell'importo del saldo dell'80% dell'importo lordo del PDR maturato nell'anno di riferimento 1° agosto/31

luglio (anno N), cioè verrà corrisposto nel cedolino di gennaio (pagamento di febbraio) dell'anno N+1 successivo alla scadenza del mese di luglio dell'anno di riferimento medesimo (anno N) .

- La sostituzione del Salario Variabile potrà avvenire solo con rimborsi spese e/o servizi utilizzati entro il 31 Ottobre dell'anno fiscale di erogazione del saldo del PDR.
- L'Azienda comunicherà ai lavoratori tempi/modalità/misura/opzioni esercitabili, attraverso un apposito modulo in cui sarà possibile altresì chiedere la sostituzione del Salario Variabile – Allegato 2.

In caso di utilizzo inferiore al 100% dell'importo destinato al Welfare, si attuerà la seguente forma di gestione:

- a) la restante quota di salario variabile verrà liquidata con il cedolino di dicembre (pagamento gennaio) dell'anno fiscale di erogazione del saldo del PDR, applicando la tassazione e contribuzione prevista dalla normativa vigente.
 - b) in alternativa il residuo potrà essere versato al FONDO PREVIMODA o altri fondi di previdenza complementare, previa richiesta scritta (Allegato 3) del lavoratore entro il mese di Ottobre dell'anno fiscale di erogazione del saldo del PDR, applicando la contribuzione prevista dalla normativa vigente.
- Per i lavoratori dimissionari, in caso di utilizzo inferiore al 100% dell'importo destinato al Welfare, si attuerà la seguente forma di gestione:
 - a) la restante quota di salario variabile verrà liquidata con il cedolino di competenza del mese di cessazione del rapporto di lavoro, applicando la tassazione e contribuzione prevista dalla normativa vigente.
 - b) in alternativa il residuo potrà essere versato al FONDO PREVIMODA o altri fondi di previdenza complementare, previa richiesta scritta (Allegato 3) del lavoratore entro il mese di cessazione del rapporto di lavoro, applicando la contribuzione prevista dalla normativa vigente.
 - Resteranno esclusi dalla possibilità di opzione i lavoratori a cui non è applicabile il regime di tassazione agevolata prevista dalla L. 208/2015.

Le parti, visto l'art. 1 co. 184 legge n. 208 del 2015, convengono di attribuire al lavoratore in forza al momento dell'erogazione del PDR – al verificarsi dell'incrementalità degli indici del PdR come specificate al punto 3 del presente accordo, e del conseguente regime fiscale agevolato – la facoltà di convertire tutto o parte (con un minimo di € 100,00 o successivi scaglioni in cifra tonda) del PdR maturato in beni e servizi di welfare, ivi compresi i fondi di previdenza complementare.

La società si impegna ad informare appena possibile la RSU circa la scelta sul provider della "piattaforma welfare".

Ai fini della determinazione di regole tecniche di dettaglio, limiti, criteri di accesso alla piattaforma e beni e servizi fruibili, la Società emanerà apposito regolamento aziendale, entro settembre 2018.

In aggiunta al PdR maturato, la Società metterà a disposizione la somma di € 200,00 per ciascun anno di riferimento (2018, 2019, 2020) in beni e servizi welfare da fruire tramite l'apposita piattaforma welfare, unitamente alla erogazione del PdR e in conformità alle regole di maturazione di cui al punto 4.



La società valuterà l'opportunità di mettere a disposizione dei dipendenti una piattaforma per poi definire un elenco di beni e servizi che andranno a comporre il "paniere Welfare" al fine di consentire agli stessi la facoltà di convertire in tutto o in parte il premio maturato in iniziative di welfare predisposte dall'azienda.

L'Azienda riconoscerà, in aggiunta di quanto previsto all'art. 17 sez. Quarta, Titolo IV CCNL per l'Industria metalmeccanica del 26 novembre 2016, per gli anni 2018, 2019 e 2020 una somma in beni e servizi welfare per un equivalente di € 50,00/anno.
Tale quota sarà riproporzionata in ragione dell'orario individuale di lavoro.



- Le parti convengono che, qualora si verificano le condizioni per l'applicazione del regime fiscale agevolato, verrà data la possibilità al lavoratore di destinare tutto, o in parte, il premio maturato alle iniziative di welfare predisposte dall'azienda e le suddette quote saranno corrisposte senza applicazione di oneri fiscali e contributivi. In tal caso il dipendente dovrà comunicare la volontà di convertire il valore della quota di premio in iniziative welfare aziendale entro e non oltre il 31 luglio degli anni 2018, 2019 e 2020, secondo le misure prestabilite di € 400, o multipli. In caso di saldo inferiore alle misure convenute, l'operazione verrà annullata.
- E' altresì intenzione dell'Azienda incrementare i vantaggi per i lavoratori che sceglieranno di convertire in welfare quote della loro retribuzione variabile, attraverso un contributo proporzionato all'importo che gli stessi decideranno di percepire nella forma di beni e servizi, pertanto il conseguente ammontare individualmente convertito sarà incrementato attraverso un ulteriore apporto a carico dell'azienda secondo le seguenti modalità :

€ 400	+5%
€ 800	+6%
€1.200	+7%
€1.600	+8%
€2.000	+9%
Tutto	+10%

- Il dipendente che avesse optato per la conversione del premio in iniziative di welfare aziendale secondo le modalità di cui sopra, dovrà utilizzare l'importo convertito entro e non oltre il 30 novembre degli anni 2019, 2020 e 2021. Qualora, a tale data, dovessero essere ancora presenti delle somme residue dell'importo convertito, tale residuo al netto del contributo aziendale, sarà versato al Fondo Cometa o verrà liquidato unitamente alle competenze del mese di dicembre, con l'applicazione degli specifici oneri previdenziali e fiscali.
- I lavoratori che intendono aderire all'iniziativa dovranno esprimere la loro volontà in tale senso utilizzando l'apposito modulo che sarà messo a disposizione dei dipendenti da parte dell'azienda.
- A seguito dell'adesione all'iniziativa, che riguarderà esclusivamente i dipendenti ITEMA, le quote retributive destinate a beni e servizi welfare, con il menzionato apporto aziendale aggiuntivo, saranno accreditate su un conto welfare individuale.
- L'elenco dei beni e servizi che compongono il "paniere welfare" verrà messo a disposizione dei dipendenti quanto prima e potrà essere integrato e/o modificato dall'Azienda, sentita la RSU, in base all'evoluzione delle opportunità offerte dal mercato e da eventuali modifiche legislative.
- Nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, il valore dei beni e servizi ancora eventualmente sul conto welfare del lavoratore, verrà liquidato, unitamente alle altre competenze di fine rapporto, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge, comunque al netto dell'apporto aziendale aggiuntivo.
- Le parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione del regime fiscale agevolato e la facoltà di esercizio del diritto di opzione sono subordinate al riscontro, da parte della direzione aziendale, dei requisiti dettati dalla normativa fiscale pro tempore e di una precisa corrispondenza tra i contenuti dell'intesa e le interpretazioni emesse dall'Agenzia delle Entrate.



Le parti convengono che, qualora si verificano le condizioni per l'applicazione del regime fiscale agevolato, ai sensi del secondo alinea, verrà data la possibilità al lavoratore di destinare una parte del saldo del premio maturato alle iniziative di welfare predisposte dall'azienda e le suddette quote retributive saranno corrisposte senza applicazione di oneri fiscali e contributivi. In tal caso il dipendente dovrà comunicare la volontà di convertire il valore della quota di premio in iniziative di welfare aziendale entro e non oltre il 10 luglio dell'anno di maturazione, secondo le misure prestabilite di € 250 o € 500. In caso di saldo inferiore alle misure convenute, l'operazione verrà annullata.

Il dipendente che avesse optato per la conversione del premio in iniziative di welfare aziendale secondo le modalità di cui sopra, dovrà utilizzare l'importo convertito entro e non oltre il 30 novembre di ciascun anno di erogazione del saldo. Qual'ora, a tale data, dovessero essere ancora presenti delle somme residue dell'importo convertito, tale residuo verrà integralmente versato al fondo di previdenza complementare cui il lavoratore è iscritto. Nel caso in cui il lavoratore non risulti iscritto a nessun fondo di previdenza complementare, l'eventuale residuo sarà liquidato, unitamente alle competenze del mese di dicembre, con l'applicazione degli specifici oneri previdenziali e fiscali.

E' altresì intenzione dell'Azienda incrementare i vantaggi per i lavoratori che sceglieranno di convertire in welfare quote della loro retribuzione variabile contrattuale, attraverso un contributo proporzionato all'importo che gli stessi decideranno di percepire nella forma di beni e servizi, pertanto il conseguente ammontare individualmente spettante sarà incrementato attraverso un ulteriore apporto a carico dell'azienda pari al 5% del valore dei beni e servizi fruiti in welfare dal singolo dipendente, erogabile esclusivamente sotto forma di beni e servizi welfare, parimenti non soggetto a oneri fiscali e contributivi.

I lavoratori che intendono aderire all'iniziativa dovranno esprimere la loro volontà in tal senso utilizzando l'apposito modulo che sarà messo a disposizione dei dipendenti da parte aziendale.

A seguito dell'adesione all'iniziativa le quote retributive destinate a beni e servizi welfare, con il menzionato apporto aziendale aggiuntivo, saranno accreditate su un conto welfare individuale.

L'elenco dei beni e servizi che compongono il "paniere welfare" verrà messo a disposizione dei dipendenti a decorrere dal 1° aprile 2018 e potrà essere integrato e/o modificato dall'Azienda, sentita la RSU, in base all'evoluzione delle opportunità offerte dal mercato e da eventuali modifiche legislative.

Nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, il valore dei beni e servizi ancora eventualmente sul conto welfare del lavoratore, verrà liquidato, unitamente alle altre competenze di fine rapporto, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge, comunque al netto dell'apporto aziendale aggiuntivo del 5%.

Le parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione del regime fiscale agevolato e la facoltà di esercizio del diritto di opzione sono subordinate al riscontro, da parte della direzione aziendale, dei requisiti dettati dalla normativa fiscale pro tempore vigente e di una precisa corrispondenza tra i contenuti dell'intesa e le interpretazioni emesse dall'Agenzia delle Entrate.

OPZIONE WELFARE AZIENDALE

Le parti convengono che ferma restando la normativa vigente, qualora si verificano le condizioni per l'applicazione del regime fiscale agevolato, a decorrere dal 2018, si introduce la possibilità per il singolo dipendente di trasformare su base volontaria in tutto o in parte il proprio Premio di risultato in Welfare Aziendale usufruendo dei benefici previsti dalla normativa vigente. I lavoratori che decideranno di trasformare in Welfare il Premio di Risultato solo in parte potranno farlo trasferendo blocchi di destinazione pari a € 150 (a titolo di esempio il dipendente potrà destinare al Welfare quote di premio pari a € 150 o €300 o € 450 o € 600, e così via)

L'elenco dei beni e servizi opzionabili nell'ambito del "paniere Welfare", tra cui scegliere in via alternativa, sono:

- Buoni carburante;

oppure

- Accantonamento al Fondo di Previdenza complementare Arco.

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione del regime fiscale agevolato e la facoltà di esercizio del diritto di opzione sono subordinate al riscontro, da parte della Direzione aziendale, dei requisiti dettati dalla normativa fiscale pro tempore vigente.



1. Le parti convengono che, qualora si riscontrino le condizioni per la fruizione del regime fiscale agevolato previsto dall'art. 1 commi 182-190 L. n° 208/2015, come specificate nelle indicazioni dell'Agenzia delle Entrate, se ne darà applicazione al verificarsi dell'incrementabilità degli indici del PdR.
2. A tale fine si specifica, in base alle previsioni della circolare n° 28/E dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016, paragrafo 1.2, che il periodo congruo rispetto al quale verificare l'incrementabilità è pari ad un anno (risultato dell'anno rispetto al risultato dell'anno precedente), in coerenza con le modalità di maturazione del valore economico.
3. Le parti convengono che, qualora si verifichino le condizioni di cui sopra, verrà data la possibilità al lavoratore di destinare una parte del premio maturato alle iniziative di welfare predisposte dall'azienda e le suddette quote retributive saranno corrisposte senza applicazione di oneri fiscali e contributivi. In tal caso il dipendente dovrà comunicare la volontà di convertire il valore della quota di premio in iniziative di welfare aziendale entro e non oltre il 31 luglio di ciascun anno (2018, 2019, 2020), secondo le misure prestabilite di € 250, € 500, € 750 o € 1.000, da fruire integralmente.

In caso di Premio erogato inferiore alle misure convenute, l'operazione verrà annullata.

4. Il dipendente che avesse optato per la conversione del premio in iniziative di welfare aziendale secondo le modalità di cui sopra, dovrà utilizzare l'importo convertito entro e non oltre il 30 novembre di ciascun anno (2019, 2020, 2021).

Qualora, a tale data, dovessero essere ancora presenti delle somme residue dell'importo convertito, tale residuo sarà liquidato unitamente alle competenze del mese di dicembre, con l'applicazione degli specifici oneri previdenziali e fiscali.

5. I lavoratori che intendono aderire all'iniziativa dovranno esprimere la loro volontà in tal senso utilizzando l'apposito modulo che sarà messo a disposizione dei dipendenti da parte aziendale.
6. A seguito dell'adesione all'iniziativa le quote retributive destinate a beni e servizi welfare saranno accreditate su un conto welfare individuale.
7. L'elenco dei beni e servizi che compongono il "paniere welfare" verrà messo a disposizione dei dipendenti, mediante piattaforma, entro il 30 aprile 2018 e potrà essere integrato e/o modificato dall'Azienda, sentita la RSU, in base all'evoluzione delle opportunità offerte dal mercato e da eventuali modifiche legislative.
8. Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, il valore dei beni e servizi ancora eventualmente sul conto welfare del lavoratore, verrà liquidato, unitamente alle altre competenze di fine rapporto, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge.
9. Le parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione del regime fiscale agevolato e la facoltà di esercizio del diritto di opzione sono subordinate al riscontro, da parte della direzione aziendale, dei requisiti dettati dalla normativa fiscale pro tempore vigente e di una precisa corrispondenza tra i contenuti dell'intesa e le interpretazioni emesse dall'Agenzia delle Entrate.



omissis, valuterà l'opportunità di mettere a disposizione dei dipendenti una piattaforma per poi definire un elenco di beni e servizi che andranno a comporre il "paniere Welfare" al fine di consentire agli stessi la facoltà di convertire in tutto o in parte il premio maturato in iniziative di welfare predisposte dall'azienda.

Il Salario Variabile previsto dal Premio di risultato (PDR) per sua natura, condivisa dalle Parti, è un Premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili.

Al Salario Variabile è applicabile la tassazione agevolata prevista dall'art. 1, comma 182 della L. n. 208/2015 e dal DM 25.3.2016 alle condizioni soggettive ed oggettive previste dalle predette disposizioni e successive modifiche.

Con il predetto accordo si intende dare operatività alla possibilità per il lavoratore di optare, ai sensi e per gli effetti, di cui al comma 184 dell'art. 1 della L. n. 208/2015, per la sostituzione in tutto o in parte, del Salario Variabile monetario, previsto dal PDR in somme e valori di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 51 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

Le parti convengono che, qualora si riscontrino le condizioni per la fruizione del regime fiscale agevolato previsto dall'art. 1 commi 182-190 L. n° 208/2015, come specificate nelle indicazioni fornite dall'Agenzia delle Entrate, se ne darà applicazione al verificarsi dell'incrementalità degli indici del PDR.

A tal fine si specifica, in base alle previsioni della circ. n.28/e Ag. Entrate del 15 giugno 2016, paragrafo 1.2, che il periodo congruo rispetto al quale verificare l'incrementalità degli indicatori è definito nel seguente modo:

1° anno vigenza PDR: Erogazione novembre 2018 – prestazione parametri 1° ottobre 2017/30 settembre 2018 – valutazione incremento su prestazione media parametri nel triennio dal 1° ottobre 2014 al 30 settembre 2017.

2° anno vigenza PDR: Erogazione novembre 2019 – prestazione parametri 1° ottobre 2018/30 settembre 2019 – valutazione incremento su prestazione parametri 1° ottobre 2017/30 settembre 2018.

3° anno vigenza PDR: Erogazione novembre 2020 – prestazione parametri 1° ottobre 2019/30 settembre 2020 – valutazione incremento su prestazione parametri 1° ottobre 2018/30 settembre 2019.

Le parti, sulla base di quanto previsto dall'Art. 1 comma 184 e comma 184bis della L. n° 208/2015, convengono di attribuire al singolo dipendente – al verificarsi dell'incrementalità degli indici del PDR come specificato nelle indicazioni fornite dall'Agenzia delle Entrate nella circ. n.28/e del 15 giugno 2016 - la facoltà di scelta in relazione alla possibilità di ottenere quanto risultante dal PDR in danaro oppure in natura, sotto forma di beni, servizi e rimborsi spese, prevedendo a titolo esemplificativo le seguenti tipologie di beni e servizi e rimborsi spese di cui all'art. 51 commi 2, 3 e 4 del TUIR:

- **contributi di assistenza sanitaria ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale** ► ai sensi dell'art. 51, comma 2, lettera A, DPR 22/12/1986 n° 917 (T.U.I.R.);
- **OPERE E SERVIZI PER FINALITÀ SOCIALI** ► AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 2, LETTERA F, DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR);
- **SOMME, SERVIZI, PRESTAZIONI DI EDUCAZIONE/ ISTRUZIONE E PER L'ASSISTENZA A FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI** ► AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA, 2 LETTERA F BIS/FTER, DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR);
- **CONTRIBUTI O PREMI PER PRESTAZIONI PER IL RISCHIO DI NON AUTOSUFFICIENZA NEL COMPIMENTO DEGLI ATTI DI VITA QUOTIDIANA OPPURE AVENTI AD OGGETTO IL RISCHIO DI GRAVI PATOLOGIE** ► AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 2, LETTERA F QUATER DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR);
- **BENI E SERVIZI IN NATURA** - AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 3, DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR);
- **CONTRIBUZIONE A FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI** ► ai sensi dell'art. 51, comma 2, lettera H e dell'art. 10, comma 1, lettera e bis DPR 22/12/1986 n° 917 (TUIR).

L'elenco delle prestazioni sarà specificato sulla base degli accordi commerciali con il fornitore della "piattaforma welfare online", all'interno della quale si potranno anche richiedere le prestazioni.

La facoltà di scelta in relazione alla possibilità di ottenere quanto risultante dal PDR in natura attraverso le sopracitate tipologie di beni e servizi, potrà avvenire entro i seguenti limiti economici:

- a. 200 euro lordi
- b. 300 euro lordi
- c. 100% dell'importo del PDR

Tale opzione da parte del singolo lavoratore dovrà essere esercitata entro la fine del mese di settembre dell'anno fiscale di maturazione del PDR, mediante consegna di apposito modulo.

In caso di opzione riferita agli importi di cui alle lettere a,b del punto precedente, la restante quota di Salario Variabile verrà corrisposta entro i termini previsti per l'erogazione del PDR previsti nel presente verbale di accordo.

L'Azienda comunicherà ai lavoratori tempi/modalità/misura/opzioni esercitabili, attraverso un apposito modulo in cui sarà possibile altresì chiedere la sostituzione del Salario Variabile – Allegato 3.

La sostituzione del Salario Variabile potrà avvenire solo con rimborsi e/o servizi utilizzati nell'arco del periodo decorrente dal mese erogazione del PDR e fino ai 12 mesi successivi (da novembre dell'anno di erogazione al 30 novembre dell'anno successivo).

In caso di utilizzo inferiore al 100% dell'importo destinato al Welfare, si attuerà la seguente forma di gestione:

- c) la restante quota di salario variabile verrà liquidata con il cedolino di dicembre dell'anno successivo a quello di erogazione del PDR, applicando la tassazione e contribuzione prevista dalla normativa vigente.
 - d) in alternativa il residuo potrà essere versato al FONDO COMETA o altri fondi di previdenza complementare, previa richiesta scritta (Allegato 4) del lavoratore entro il mese di novembre dell'anno successivo a quello di erogazione del PDR, applicando la contribuzione prevista dalla normativa vigente.
- Per i lavoratori dimissionari, in caso di utilizzo inferiore al 100% dell'importo destinato al Welfare, si attuerà la seguente forma di gestione:
 - c) la restante quota di salario variabile verrà liquidata con il cedolino di competenza del mese di cessazione del rapporto di lavoro, applicando la tassazione e contribuzione prevista dalla normativa vigente.
 - d) in alternativa il residuo potrà essere versato al FONDO COMETA o altri fondi di previdenza complementare, previa richiesta scritta (Allegato 2) del lavoratore entro il mese di cessazione del rapporto di lavoro, applicando la contribuzione prevista dalla normativa vigente.

Resteranno esclusi dalla possibilità di opzione i lavoratori a cui non è applicabile il regime di tassazione agevolata prevista dalla L. 208/2015.

BENI E SERVIZI (BENEFIT) EROGATI IN SOSTITUZIONE DEGLI IMPORTI DEL PDR

Il Salario Variabile previsto dal Premio di risultato (PDR) per sua natura, condivisa dalle Parti, è un Premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili.

Al Salario Variabile è applicabile la tassazione agevolata prevista dall'art. 1, comma 182 della L. n. 208/2015 e dal DM 25.3.2016 alle condizioni soggettive ed oggettive previste dalle predette disposizioni e successive modifiche.

Le parti convengono che, qualora si riscontrino le condizioni per la fruizione del regime fiscale agevolato previsto dall'art. 1 commi 182-190 L. n° 208/2015, come specificate nelle indicazioni fornite dall'Agenzia delle Entrate, se ne darà applicazione al verificarsi dell'incrementalità degli indici del PDR.

A tal fine si specifica, in base alle previsioni della circ. n.28/e Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016, paragrafo 1.2, che il periodo congruo rispetto al quale verificare l'incrementalità degli indicatori è pari ad un anno (risultato dell'anno corrente rispetto al risultato dell'anno precedente), in coerenza con le modalità di maturazione del valore economico:

- *Erogazione 2019 – prestazione parametri 2018 – valutazione incremento su prestazione parametri 2017*
- *Erogazione 2020 – prestazione parametri 2019 – valutazione incremento su prestazione parametri 2018*
- *Erogazione 2021 – prestazione parametri 2020 – valutazione incremento su prestazione parametri 2019*

Con il predetto accordo si intende dare operatività alla possibilità per il lavoratore di optare, ai sensi e per gli effetti, di cui al comma 184 e comma 184bis dell'art. 1 della L. n. 208/2015, per la sostituzione in tutto o in parte, del salario variabile monetario, previsto dal presente accordo, in somme e valori di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 51 del Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

Le parti, sulla base di quanto previsto dall'Art. 1 comma 184 e comma 184bis della L. n° 208/2015, convengono di attribuire al singolo dipendente – al verificarsi dell'incrementalità degli indici del PDR come specificato nelle indicazioni fornite dall'Agenzia delle Entrate nella circ. n.28/e del 15 giugno 2016 - la facoltà di scelta in relazione alla possibilità di ottenere quanto risultante dal PDR in danaro oppure in natura, sottoforma di beni, servizi e rimborsi spese, prevedendo a titolo esemplificativo le seguenti tipologie di beni e servizi e rimborsi spese di cui all'art. 51 commi 2, 3 e 4 del TUIR:

- **CONTRIBUTI DI ASSISTENZA SANITARIA AD ENTI O CASSE AVENTI ESCLUSIVAMENTE FINE ASSISTENZIALE IN CONFORMITÀ A DISPOSIZIONI DI CONTRATTO O DI ACCORDO O DI REGOLAMENTO AZIENDALE - AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 2, LETTERA A, DPR 22/12/1986 N° 917 (T.U.I.R.);**
- **OPERE E SERVIZI PER FINALITÀ SOCIALI - AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 2, LETTERA F, DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR);**
- **SOMME, SERVIZI, PRESTAZIONI DI EDUCAZIONE/ISTRUZIONE E PER L'ASSISTENZA A FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI - AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 2 LETTERA F BIS/FTER, DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR);**
- **CONTRIBUTI O PREMI PER PRESTAZIONI PER IL RISCHIO DI NON AUTOSUFFICIENZA NEL COMPIMENTO DEGLI ATTI DI VITA QUOTIDIANA OPPURE AVENTI AD OGGETTO IL RISCHIO DI**



GRAVI PATOLOGIE - AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 2, LETTERA F QUATER DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR);

- **BENI E SERVIZI IN NATURA - AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 3, DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR);**
- **CONTRIBUZIONE A FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI - AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 2, LETTERA H E DELL'ART. 10, COMMA 1, LETTERA E BIS DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR).**

L'elenco delle prestazioni sarà specificato sulla base degli accordi commerciali con il fornitore della "piattaforma welfare online", all'interno della quale si potranno anche richiedere le prestazioni.

La facoltà di scelta in relazione alla possibilità di ottenere quanto risultante dal PDR in natura attraverso le sopracitate tipologie di beni e servizi, potrà avvenire entro i seguenti limiti economici:

- d. 250,00 euro lordi
- e. 500,00 euro lordi
- f. 750,00 euro lordi
- g. 1.000,00 euro lordi
- h. 100% dell'importo del PDR

Tale opzione da parte del singolo lavoratore dovrà essere esercitata - mediante consegna di apposito modulo - entro 31 ottobre di ciascun anno di riferimento (= periodo di conseguimento degli obiettivi) .

In caso di opzione riferita agli importi di cui alle lettere a, b, c, d del punto precedente la restante quota di Salario Variabile verrà corrisposta con le competenze del mese di febbraio dell'anno successivo al periodo di conseguimento degli obiettivi, sulla base delle modalità di erogazione del PDR previste nel presente Verbale di Accordo.

La sostituzione del Salario Variabile potrà avvenire solo con rimborsi spese e/o servizi utilizzati nell'anno fiscale di erogazione del PDR, in particolare esclusivamente all'interno del periodo compreso tra il 01 ° marzo ed il 30 novembre.

L'Azienda comunicherà ai lavoratori tempi/modalità/misura/opzioni esercitabili, attraverso un apposito modulo in cui sarà possibile altresì chiedere la sostituzione del Salario Variabile – Allegato 1.

Al 30 novembre di ogni anno fiscale di erogazione del PDR in caso di utilizzo inferiore al 100% dell'importo destinato al Welfare, si attuerà la seguente forma di gestione:

- la restante quota di salario variabile verrà liquidata con il cedolino di dicembre dell'anno fiscale di erogazione del PDR, applicando la tassazione e contribuzione prevista dalla normativa vigente.
- in alternativa il residuo potrà essere versato al FONDO PREVIMODA o altri fondi di previdenza complementare, previa richiesta scritta del lavoratore entro il mese di novembre dell'anno fiscale di erogazione del PDR, applicando la contribuzione prevista dalla normativa vigente.

Per i lavoratori dimissionari, in caso di utilizzo inferiore al 100% dell'importo destinato al Welfare, si attuerà la seguente forma di gestione:

- la restante quota di salario variabile verrà liquidata con il cedolino di competenza del mese di cessazione del rapporto di lavoro, applicando la tassazione e contribuzione prevista dalla normativa vigente.
- in alternativa il residuo potrà essere versato al FONDO PREVIMODA o altri fondi di previdenza complementare, previa richiesta scritta del lavoratore entro il mese di cessazione del rapporto di lavoro, applicando la contribuzione prevista dalla normativa vigente.



Resteranno esclusi dalla possibilità di opzione i lavoratori a cui non è applicabile il regime di tassazione agevolata prevista dalla L. 208/2015.

Una volta quantificato il premio di partecipazione, se ed in quanto maturato, i dipendenti potranno scegliere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 184, L. 28/12/2015 n. 208, di convertire, il relativo importo, purché assoggettabile a tassazione agevolata, con beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR. La Direzione aziendale comunicherà alle RSU, entro febbraio di ogni anno, il paniere dei beni e/o servizi che metterà a disposizione per la conversione. Le modalità di esercizio e/o la possibilità di revoca della suddetta facoltà da parte del lavoratore resta demandata alla direzione aziendale che ne darà informazione scritta ai lavoratori.

-
- Il Salario Variabile previsto dal Premio di risultato (PDR) per sua natura, condivisa dalle Parti, è un Premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di efficienza macchine e, qualità, misurabili e verificabili.
 - Al Salario Variabile è applicabile la tassazione agevolata prevista dall'art. 1, comma 182 della L. n. 208/2015 e dal DM 25.3.2016 alle condizioni soggettive ed oggettive previste dalle predette disposizioni e successive modifiche.
 - Con il predetto accordo si intende dare operatività alla possibilità per il lavoratore di optare, ai sensi e per gli effetti, di cui al comma 184 dell'art. 1 della L. n. 208/2015, per la sostituzione in parte, del Salario Variabile monetario, previsto dal PDR in somme e valori di cui al comma 3 dell'art. 51 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.
 - Le parti, sulla base di quanto previsto dall'Art. 1 comma 184 e comma 184bis della L. n. 208/2015, convengono di attribuire al singolo dipendente – al verificarsi dell'incrementalità degli indicatori del PDR in riferimento alle previsioni delle circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/e del 15 giugno 2016 e n. 5/e del 29 marzo 2018 – la facoltà di scelta in relazione alla possibilità di ottenere quanto risultante dal PDR in danaro oppure in natura, sottoforma di beni, servizi e rimborsi spese, prevedendo a titolo esemplificativo le seguenti tipologie di beni e servizi e rimborsi spese di cui all'art. 51 commi 2, 3, 3bis e 4 del TUIR:
 - **OPERE E SERVIZI PER FINALITA' SOCIALI** ► AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 2, LETTERA F, DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR);
 - **SOMME, SERVIZI, PRESTAZIONI DI EDUCAZIONE/ ISTRUZIONE E PER L'ASSISTENZA A FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI** ► AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA, 2 LETTERA F BIS/FTER, DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR);
 - **CONTRIBUTI O PREMI PER PRESTAZIONI PER IL RISCHIO DI NON AUTOSUFFICIENZA NEL COMPIMENTO DEGLI ATTI DI VITA QUOTIDIANA OPPURE AVENTI AD OGGETTO IL RISCHIO DI GRAVI PATOLOGIE** ► AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 2, LETTERA F QUATER DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR);
 - **BENI E SERVIZI IN NATURA** - AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 3, DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR);
 - **CONTRIBUZIONE A FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI** ► AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 2, LETTERA H E DELL'ART. 10, COMMA 1, LETTERA E BIS DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR).
 - **SOMME EROGATE O RIMBORSATE PER L'ACQUISTO DEGLI ABBONAMENTI PER IL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE, REGIONALE E INTERREGIONALE DEL DIPENDENTE E DEI FAMILIARI A CARICO** ► AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 2, LETTERA DBIS DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR).

L'elenco delle prestazioni sarà specificato sulla base degli accordi commerciali con il fornitore della "piattaforma welfare online", all'interno della quale si potranno anche richiedere le prestazioni.

La facoltà di scelta in relazione alla possibilità di ottenere quanto risultante dal PDR in natura attraverso le tipologie di beni e servizi sopracitate a titolo esemplificativo, potrà avvenire nelle seguenti modalità:

- a. In caso di capienza dell'eventuale importo PDR, possibilità di "conversione in welfare" di una quota pari a € 200 lordi
- b. In caso di capienza dell'eventuale importo PDR, possibilità di "conversione in welfare" di una quota pari a € 400 lordi
- c. In caso di capienza dell'eventuale importo PDR, possibilità di "conversione in welfare" di una quota pari a € 600 lordi
- d. In caso di capienza dell'eventuale importo PDR, possibilità di "conversione in welfare" di una quota pari a € 800 lordi
- e. In caso di capienza dell'eventuale importo PDR, possibilità di "conversione in welfare" di una quota pari a € 1.000 lordi
- f. Possibilità di "conversione in welfare" di una quota pari all'intero valore del premio

Tale opzione da parte del singolo lavoratore dovrà essere esercitata mediante finestra messa a disposizione sul portale Welfare.

Beni e servizi erogati in sostituzione del P.d.R. maturato

In conformità al disposto dell'art. 1, comma 184, della legge n. 208 del 28 dicembre 2015, il singolo lavoratore potrà scegliere di sostituire, in tutto o in parte, l'importo maturando del P.d.R. e la sua valorizzazione, con beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR. In questo caso, si specifica che il valore che si è scelto di destinare al welfare sarà maggiorato del 15%.

La Direzione aziendale comunicherà alle RSU il paniere dei beni e/o servizi che metterà a disposizione per la conversione. Le modalità di esercizio del diritto di opzione predetto, saranno regolate dalla Direzione Aziendale.

Una volta quantificato il premio di partecipazione, i dipendenti potranno scegliere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 184, L. 28/12/2015 n. 208, di convertire il relativo importo, purché assoggettabile a tassazione agevolata, con beni e servizi di cui ai commi 2 e 3 dall'art. 51 del TUIR, entro i massimali previsti. La Direzione aziendale comunicherà alle RSU, entro febbraio di ogni anno, il paniere dei beni e/o servizi che metterà a disposizione per la conversione. Le modalità di esercizio restano demandate alla direzione aziendale che ne darà informazione scritta ai lavoratori.



(...) metterà a disposizione dei dipendenti un elenco di beni e servizi che andranno a comporre il “paniere Welfare”, al fine di consentire agli stessi la facoltà di convertire in tutto o in parte il premio maturato in iniziative di welfare predisposte dall’azienda.

Gli importi massimi erogabili, al netto del fattore moltiplicatore di assiduità, saranno correlati al 55% di uno stipendio, calcolato come media delle retribuzioni lorde imponibile previdenziale percepite nei 12 mesi dell'anno 2021, di ciascun lavoratore, per il personale che aderisce alla piattaforma welfare verrà riconosciuto un importo pari al 70% di uno stipendio, sempre calcolato sulla media delle retribuzioni lorde imponibile previdenziale percepite nei 12 mesi dell'anno 2021.

Sulla base dei conteggi sopra richiamati l'importo massimo del premio di risultato erogabile, per tutto il personale, è fissato in euro 3.000,00 (tremila/00) come previsto dal D.L. n. 50/2017.

OPZIONE WELFARE AZIENDALE

Le parti convengono che ferma restando la normativa vigente, qualora si verificino le condizioni per l'applicazione del regime fiscale agevolato, a decorrere dal 2018, si introduce la possibilità per il singolo dipendente di trasformare su base volontaria in tutto o in parte il proprio Premio di Risultato di Welfare Aziendale usufruendo dei benefici previsti dalla normativa vigente.

I lavoratori potranno decidere di trasformare in Welfare, in tutto o in parte il Premio di Risultato maturato. In quest'ultimo caso potranno farlo trasferendo blocchi di destinazione pari a € 100 o multipli di € 100.

L'elenco dei beni e servizi opzionabili nell'ambito del "paniere Welfare", tra cui scegliere in via alternativa, sono:

- Buoni carburante;
Oppure
- Accantonamento al Fondo di Previdenza Complementare Arco.

Le parti si danno reciprocamente atto che l'Applicazione del regime fiscale agevolato e la facoltà di esercizio del diritto di opzione sono subordinate al riscontro, da parte della Direzione aziendale, dei requisiti dettati dalla normativa fiscale pro tempore vigente.

Le parti, sulla base di quanto previsto dall'art. 1 comma 184bis della L. n. 208/2015, convengono di attribuire al singolo dipendente – al verificarsi delle condizioni per l'applicazione al PDR del regime fiscale agevolato di cui al punto 10 – la facoltà di convertire quote predeterminate del premio in welfare aziendale ovvero a titolo esemplificativo e non impegnativo nelle seguenti tipologie di beni e servizi e rimborsi spese di cui all'art. 51 commi 2, 3, e 4 del TUIR:

- Beni e servizi in natura – ai sensi dell'art. 51, comma 3, D.P.R. 22/12/1986 n. 917 (TUIR);
- Somme, servizi, prestazioni di educazione/istruzione e per l'assistenza a familiari e anziani e/o non autosufficienti – ai sensi dell'art. 51, comma 2, lettera f bis/f ter, D.P.R. 22/12/1986 n. 917 (TUIR):

Le parti convengono che, qualora si verificano le condizioni per l'applicazione del regime fiscale agevolato, verrà data la possibilità al lavoratore di destinare tutto, o in parte, il premio maturato alle iniziative di welfare predisposte dall'azienda e le suddette quote saranno corrisposte senza applicazione di oneri fiscali e contributivi. In tal caso il dipendente dovrà comunicare la volontà di convertire il valore della quota di premio in Iniziative welfare aziendale entro e non oltre il 31/03 degli anni 2022, 2023 e 2024, secondo le misure prestabilite di 100,00 Euro o multipli. In caso di saldo inferiore alle misure convenute, l'operazione verrà annullata.

Trasformazione in welfare

Le parti convengono che, qualora si verifichino le condizioni per l'applicazione del regime fiscale agevolato, verrà data la possibilità al lavoratore di destinare tutto, o in parte, il premio maturato alle iniziative di welfare predisposte dall'azienda e di seguito meglio precisate e le suddette quote saranno corrisposte senza applicazione di oneri fiscali e contributivi.

CONVERTIBILITÀ

Le parti, visto l'art. 1 co. 184 legge n. 208 del 2015, convengono di attribuire al lavoratore la possibilità di convertire in welfare l'intero ammontare o frazione del premio – al verificarsi dell'incrementalità degli indici dello stesso, e del conseguente regime fiscale agevolato – con le modalità e i tempi previsti nel form che sarà distribuito ai lavoratori entro il 15 novembre. Entro il 26 novembre tutti i lavoratori devono comunicare all'ufficio personale tramite apposito modulo predisposto dall'azienda la loro decisione in merito non revocabile.

Ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dai commi 184 e 187 dell'art. 1 della legge 208/2015 e successive modificazioni e integrazioni, le parti convengono che i dipendenti potranno scegliere di convertire in welfare aziendale, con modalità che saranno definite dalle parti e genereranno apposito regolamento, fino all'intero importo del premio consentito. La quota di premio convertito in welfare aziendale, ed effettivamente fruito, sarà incrementata del 10% rispetto alla quota lorda del premio stesso per chi convertirà il 25% o il 50% del premio in welfare aziendale e sarà maggiorata del 15% per chi convertirà il 100% del premio.

Le parti convengono, ai sensi della normativa vigente, nonché con riferimento alla circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018, che l'applicazione del regime fiscale agevolato è subordinato al miglioramento anche di uno solo degli indicatori, considerati fra loro alternativi.

Il periodo congruo rispetto al quale verificare l'incrementalità è pari ad un anno (risultati dell'anno, rispetto ai risultati dell'anno precedente).

Le parti convengono che, qualora si verificano le condizioni per l'applicazione del regime fiscale agevolato, verrà data la possibilità al lavoratore di destinare tutto, o in parte, il premio maturato alle iniziative di welfare predisposte dall'azienda e le suddette quote saranno corrisposte senza applicazione di oneri fiscali e contributivi. In tal caso il dipendente dovrà comunicare la volontà di convertire il valore della quota di premio in iniziative welfare aziendale entro il 28 febbraio 2023, secondo le misure prestabilite indicate in percentuale al punto seguente.

È altresì intenzione dell'Azienda incrementare i vantaggi per i lavoratori che sceglieranno di convertire in welfare quote della loro retribuzione variabile, attraverso un contributo proporzionato all'importo che gli stessi decideranno di percepire nella forma di beni e servizi, pertanto il conseguente ammontare individualmente convertito sarà incrementato attraverso un ulteriore apporto a carico dell'azienda secondo le seguenti modalità:

Percentuale di conferimento premio a
Welfare

incremento valore quota destinata a welfare

20%	+5%
40%	+7%
60%	+8%
80%	+9%
100%	+10%

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1 co. 184 e 184 bis legge n. 208/2015, con la presente intesa le Parti convengono che, qualora si verificano le condizioni di cui sopra, verrà data facoltà al singolo dipendente di destinare tutto o parte della quota di premio eventualmente maturato in beni e servizi welfare di cui all'art. 51 co. 2, 3, 3-bis DPR 917/1986 (TUIR).
Condizioni, modalità, procedure e modulistiche utili alla conversione saranno definite successivamente.

La facoltà di scelta in relazione alla possibilità di ottenere quanto risultante dal PDR in natura attraverso le tipologie di beni e servizi sopracitate a titolo esemplificativo, potrà avvenire entro i seguenti limiti economici:

- a. 100% dell'importo del PDR
- b. 50% dell'importo del PDR

Tale opzione da parte del singolo lavoratore dovrà essere esercitata – mediante consegna dello specifico modulo entro il mese di maggio dell'anno di riferimento.

In caso di utilizzo inferiore al 100% dell'importo destinato al Welfare, si attuerà la seguente forma di gestione:

- a) la restante quota di salario variabile verrà liquidata con il cedolino di gennaio, applicando la tassazione e contribuzione prevista dalla normativa vigente.
- b) in alternativa il residuo potrà essere versato al FONDO FONCHIM o altri fondi di previdenza complementare, previa richiesta scritta del lavoratore entro il mese di gennaio, applicando la contribuzione prevista dalla normativa vigente.

Resteranno esclusi dalla possibilità di opzione i lavoratori a cui non è applicabile il regime di tassazione agevolata prevista dalla L. 208/2015.

WELFARE

Le parti convengono che, qualora si riscontrino le condizioni per la fruizione del regime fiscale agevolato previsto dall'art. 1 commi 182 – 190 L. n. 208/2015, come specificate nelle indicazioni dell'Agenzia delle Entrate, se ne darà applicazione al verificarsi dell'incrementalità degli indici del Premio di Risultato.

A tale fine si specifica, in base alle previsioni della circolare n. 28/E dell'Agenzia delle Entrate del 15 giugno 2016, paragrafo 1.2 e della circolare n. 5/E dell'Agenzia delle Entrate del 29 marzo 2018, paragrafo 4.3, che il periodo congruo rispetto al quale verificare l'incrementalità degli indicatori è pari ad un anno (risultato dell'anno, rispetto al risultato dell'anno precedente), in coerenza con le modalità di maturazione del valore economico.

WELFARE – DETASSAZIONE

Le parti convengono, ai sensi della normativa vigente, nonché con riferimento alle circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29 marzo 2018, che l'applicazione del regime fiscale agevolato è subordinato al miglioramento anche di uno solo dei tre indicatori relativi a redditività, efficienza di commessa e sicurezza, considerati fra loro alternativi. Il periodo congruo rispetto al quale verificare l'incrementalità è pari ad un anno (risultati di un anno, rispetto ai risultati dell'anno precedente).

Le parti convengono che, qualora si verifichino le condizioni per l'applicazione del regime fiscale agevolato, verrà data la possibilità al lavoratore di destinare tutto, o in parte, il premio maturato alle iniziative di welfare predisposte dall'azienda e le suddette quote saranno corrisposte senza applicazione di oneri fiscali e contributivi. In tal caso il dipendente dovrà comunicare la volontà di convertire il valore della quota di premio in iniziative di welfare aziendale entro e non oltre il 31/03 degli anni 2023, 2024, 2025 secondo le misure prestabilite di Euro 100,00 o multipli. In caso di saldo inferiore alle misure convenute, l'iniziativa verrà annullata.

Le parti, sulla base di quanto previsto dall'art. 1 comma 184 e comma 184bis della L. n. 208/2015, convengono di attribuire al singolo dipendente – al verificarsi dell'incrementalità degli indicatori del PDR in riferimento alle previsioni delle circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29 marzo 2018 la facoltà di scelta in relazione alla possibilità di ottenere quanto risultante dal PDR in danaro oppure in natura, sottoforma di BENI E SERVIZI IN NATURA – ai sensi dell'art. 51 comma 3 dpr 22/12/1986 n. 917 (TUIR).

È altresì intenzione dell'Azienda incrementare i vantaggi per i lavoratori che sceglieranno di convertire in welfare quote della loro retribuzione variabile, attraverso un contributo proporzionato all'importo che gli stessi decideranno di percepire nella forma di beni e servizi, pertanto il conseguente ammontare individualmente convertito sarà incrementato attraverso un ulteriore apporto a carico dell'azienda pari al 10% del valore dei beni e servizi fruibili in welfare del singolo dipendente.

Il dipendente che avesse optato per la conversione del premio in iniziative di welfare aziendale secondo le modalità di cui sopra, dovrà utilizzare l'importo convertito entro e non oltre il 30 novembre degli anni 2023, 2024 e 2025. Qualora, a tale data, dovessero essere ancora presenti delle somme residue dell'importo convertito, tale residuo, al netto del contributo aziendale del 10%, verrà liquidato unitamente alle competenze del mese di dicembre di ogni anno, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali.

Le parti, sulla base di quanto previsto dal medesimo Art. 1 comma 184 L. n. 208/2015, convengono di attribuire al singolo dipendente – al verificarsi dell'incrementalità degli indici del PDR entro il periodo definito nel punto precedente e del conseguente regime fiscale agevolato – la facoltà di scelta in relazione alla possibilità di ottenere quanto risultante dal PDR in danaro oppure in natura, prevedendo ai sensi dell'art. 51 commi 2 e 3 del TUIR la possibilità di versamento del 100% o del 50% dell'importo del PDR al FONDO PENSIONE INTEGRATIVO ARCO.

WELFARE E DETASSAZIONE

(..)

Le parti convengono altresì che, qualora si verificano le condizioni per l'applicazione del regime fiscale agevolato, verrà data la possibilità al lavoratore di destinare tutto, o in parte, il premio maturato alle iniziative di welfare predisposte dall'azienda e le suddette quote saranno corrisposte senza applicazione di oneri fiscali e contributivi. In tal caso il dipendente dovrà comunicare la volontà di conversione entro il 30 giugno 2023, 2024 e 2025, secondo tagli prestabiliti di Euro 300, o multipli. In caso di saldo inferiore alle misure convenute, l'operazione sarà annullata.

Con il predetto accordo si intende dare operatività alla possibilità per il personale dipendente di optare, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 184 dell'art. 1 della L. n. 208/2015, per la sostituzione in tutto o in parte, del salario Variabile monetario, previsto dal Premio di Partecipazione in somme e valori di cui ai commi 2 – 3 – 3bis e 4 dell'art. 51 del Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

Le parti, sulla base di quanto previsto dall'Art. 1 comma 184 bis della L. n. 208/2015, convengono di attribuire al singolo dipendente – al verificarsi dell'incrementalità degli indicatori del Premio di Partecipazione in riferimento alle previsioni delle circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 57E del 28.



-
- Viene riconosciuto ai destinatari del presente accordo il diritto di opzione di cui all'art. 1 comma 184 della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015, per la conversione in welfare di quote del premio di risultato. A tal fine l'azienda elaborerà un piano welfare ed uno specifico regolamento, che saranno illustrati in tempo utile e comunque prima dell'erogazione del PDR di competenza dell'anno 2021.

-
- Il Salario Variabile previsto dal Premio di risultato (PDR) per sua natura, condivisa dalle Parti, è un Premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili.
 - Al Salario Variabile è applicabile la tassazione agevolata prevista dall'art. 1, comma 182 della L. n. 208/2015 e dal DM 25.3.2016 alle condizioni soggettive ed oggettive previste dalle predette disposizioni e successive modifiche.
 - Con il predetto accordo si intende dare operatività alla possibilità per il lavoratore di optare, ai sensi e per gli effetti, di cui al comma 184 dell'art. 1 della L. n. 208/2015, per la sostituzione in parte, del Salario Variabile monetario, previsto dal PDR in somme e valori di cui al comma 3 dell'art. 51 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.
 - Le parti, sulla base di quanto previsto dall'Art. 1 comma 184 e comma 184bis della L. n° 208/2015, convengono di attribuire al singolo dipendente – al verificarsi dell'incrementalità degli indicatori del PDR in riferimento alle previsioni delle circolari dell'Agenzia delle Entrate n.28/e del 15 giugno 2016 e n. 5/e del 29 marzo 2018 - la facoltà di scelta in relazione alla possibilità di ottenere quanto risultante dal PDR in danaro oppure in natura, sottoforma di BENI E SERVIZI IN NATURA - AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 3, DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR);
 - Tale opzione da parte del singolo lavoratore dovrà essere esercitata - mediante consegna di specifico modulo - entro il mese di 31 ottobre dell'anno di riferimento.
 - In caso di opzione riferita all'importo specificato nel punto precedente, la restante quota di Salario Variabile verrà corrisposta sulla base delle modalità previste nel presente verbale di accordo per l'erogazione dell'importo del PDR.
 - Resteranno esclusi dalla possibilità di opzione i lavoratori a cui non è applicabile il regime di tassazione agevolata prevista dalla L. 208/2015.

La facoltà di scelta in relazione alla possibilità di ottenere quanto risultante dal PDR in natura attraverso le tipologie di beni e servizi sopracitate a titolo esemplificativo, potrà avvenire entro i seguenti limiti economici:

- a. 250 euro lordi
- b. 500 euro lordi
- c. 750 euro lordi
- d. 1000 euro lordi
- e. 100% dell'importo del PDR entro un tetto massimo di Euro 2.140,00.

Convertibilità dell'ammontare del PdR in beni e servizi welfare

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1 co. 184 e 184-bis legge n. 208/2015, con la presente intesa le Parti convengono che, qualora si verifichino le condizioni di cui sopra, verrà data facoltà al singolo dipendente di destinare tutto o parte della quota di premio eventualmente maturato in beni e servizi welfare di cui all'art. 51 co. 2, 3, 3 bis DPR 917/1986 (TUIR).

Potrà essere convertito un ammontare del PDR individualmente spettante minimo di Euro 100,00 o tranches di suoi multipli in cifra tonda (es. Euro 100, 200, 300...) nonché la conversione integrale dello stesso.

Laddove entro il mese di novembre dell'anno di erogazione risulti inutilizzata la somma convertita presente nella piattaforma Welfare, questa sarà destinata, per chi vi è iscritto, al fondo di previdenza complementare Cometa o altro fondo di previdenza complementare aperto; in subordine o comunque dietro richiesta scritta al collaboratore della direzione del personale da presentarsi entro il 30 novembre di ogni erogazione, restituito in valore monetario, a cui sarà applicato il regime fiscale agevolato (tassazione al 10%).

Conversione PDR

Nel caso di conversione del PDR in Welfare, il valore lordo della quota convertita sarà maggiorato del 10% (20% in caso di versamento in COMETA). La maggiorazione sarà applicata solo sulla quota di importo convertito che sia effettivamente utilizzato in Welfare.
La presente regolamentazione supera quanto altrimenti previsto dal vigente regolamento aziendale.

Conversione in previdenza complementare di categoria e Welfare

Le parti, in caso di applicazione del regime di tassazione agevolata, visto l'art. 1 co. 184 legge n. 208 del 2015, convengono di attribuire al lavoratore in forza al momento dell'erogazione del PDR la facoltà di convertire tutto o parte del PDR maturato in fondi di previdenza complementare di categoria (in alternativa ad erogazione in cedolino). Nel caso l'opzione di cui sopra venisse esercitata dal lavoratore, il valore lordo effettivamente convertito in previdenza complementare verrà aumentato del 20% lordo.

La facoltà di cui sopra, nell'eventualità in cui la normativa di cui all'art. 51 co. 3 TUIR (limiti di esenzione riferiti ai Fringe Benefit) dovesse garantire ulteriore capienza per una conversione del PDR in Welfare (buoni spese), sarà estesa anche a tale titolo. Fermo restando l'erogazione in buoni spesa di quanto stabilito all'art. 17, sez. Quarta, Titolo IV del CCNL e successivo paragrafo. Le parti si impegnano ad incontrarsi per valutare l'applicazione dell'eventuali norme sopravvenute.

La Società mette a disposizione dei lavoratori destinatari del PDR come sopra definiti, ai sensi dell'art. 51 co. 3 TUIR, una somma del valore nominale complessivo di euro 100,00 in buoni spesa, in nr. 2 tranches di pari importo, alle seguenti scadenze:

- euro 50,00 > consegnati nel mese di dicembre 2023
- euro 50,00 > in aggiunta a quanto stabilito all'art. 17, sez. Quarta, Titolo IV del CCNL applicato ed alle condizioni ivi previste.

Condizione per l'assegnazione di detti valori è, per ciascun destinatario, l'essere in forza al momento dell'assegnazione medesima.

Le parti convengono ai sensi della normativa vigente, nonché con riferimento alla circolare dell'Agenzia delle Entrate n.5E del 29 marzo 2018, che l'applicazione del regime fiscale agevolato è subordinato al miglioramento anche di uno solo degli indicatori considerati tra loro alternativi. Il periodo congruo rispetto al quale verificare l'incrementalità è pari ad un anno (risultato dell'anno rispetto al risultato dell'anno precedente).

Le parti convengono che, qualora si verificano le condizioni di cui sopra, verrà data la possibilità al lavoratore di destinare tutto o in parte del saldo del premio maturato alle iniziative di welfare predisposte dall'azienda e le suddette quote retributive saranno corrisposte senza applicazione di oneri fiscali e contributivi. In tal caso il dipendente dovrà comunicare la volontà di convertire il valore della quota di premio in iniziative di welfare aziendale entro il 15 febbraio degli anni 2024, 2025, 2026, secondo misure prestabilite, € 200 o multipli. In caso di saldo inferiore alle misure convenute, l'operazione verrà annullata.

E' altresì intenzione dell'azienda incrementare i vantaggi per i lavoratori che sceglieranno di convertire in welfare quote della loro retribuzione variabile, attraverso un contributo aggiuntivo proporzionato all'importo che gli stessi decideranno di percepire nella forma di beni e servizi, nella misura del 7%.

Il dipendente che avesse optato per la conversione del premio in iniziative di welfare aziendale secondo le modalità di cui sopra, dovrà utilizzare l'importo convertito entro e non oltre il 30 novembre degli anni 2024, 2025 e 2026.

Qualora a tale data dovessero essere presenti delle somme residue dell'importo convertito, tale residuo verrà liquidato al netto del contributo aziendale, unitamente alle spettanze di dicembre, con l'applicazione degli specifici oneri previdenziali e fiscali.

I lavoratori che intendono aderire all'iniziativa dovranno esprimere la loro volontà in tal senso utilizzando l'apposito modulo che sarà messo a disposizione dei dipendenti da parte aziendale.

A seguito dell'adesione all'iniziativa le quote retributive destinate a beni e servizi welfare, con il menzionato apporto aziendale aggiuntivo, saranno accreditate su un conto welfare individuale. L'elenco dei beni e servizi che compongono il "paniere welfare" verrà messo a disposizione dei dipendenti a decorrere dal 1° maggio e potrà essere integrato e/o modificato dall'Azienda, sentita la RSU, in base all'evoluzione delle opportunità offerte dal mercato e da eventuali modifiche legislative.

Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, il valore dei beni e servizi ancora eventualmente sul conto welfare del lavoratore, verrà liquidato, unitamente alle altre competenze di fine rapporto, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge, comunque al netto dell'importo aziendale aggiuntivo.

Le parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione del regime fiscale agevolato e la facoltà di esercizio del diritto di opzione sono subordinate al riscontro, da parte della direzione aziendale, dei requisiti dettati dalla normativa fiscale pro tempore vigente e di una precisa corrispondenza tra i contenuti dell'intesa e le interpretazioni emesse dall'Agenzia delle Entrate.

BENI E SERVIZI (BENEFIT) EROGATI IN SOSTITUZIONE DEGLI IMPORTI DEL PDP

Il Salario Variabile previsto dal Premio di partecipazione (PDP) per sua natura, condivisa dalle Parti, è un Premio di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili.

Al Salario Variabile è applicabile la tassazione agevolata prevista dall'art. 1, comma 182 della L. n. 208/2015 e dal DM 25.3.2016 alle condizioni soggettive ed oggettive previste dalle predette disposizioni e successive modifiche.

Con il predetto accordo si intende dare operatività alla possibilità per il lavoratore di optare, ai sensi e per gli effetti, di cui al comma 184 dell'art. 1 della L. n. 208/2015, per la sostituzione in tutto o in parte, del Salario Variabile monetario, previsto dal PDP in somme e valori di cui ai commi 2, 3, 3bis e 4 dell'art. 51 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

Le parti convengono che, qualora si riscontrino le condizioni per la fruizione del regime fiscale agevolato previsto dall'art. 1 commi 182-190 L. n° 208/2015, se ne darà applicazione al verificarsi dell'incrementalità di almeno uno dei n° 2 indicatori della FASE 1 del PDP — aventi funzione alternativa ai fini dell'applicazione del trattamento fiscale di cui all'art. 1, commi da 182-191, L. n. 208/2015, in riferimento alle previsioni delle circolari dell'agenzia delle Entrate n.28/e del 15 giugno 2016 e n. 5/e del 29 marzo 2018 - .

- In relazione all'indicatore di entrata n° 2, l'incrementalità dell'indicatore medesimo è subordinata al raggiungimento dell'incrementalità all'interno dell'anno di riferimento (=esercizio di conseguimento degli obiettivi inteso come 1/1 — 31/12) di almeno uno dei 4 "sotto-indicatori" PRODOTTO, tra di essi indipendenti, ai fini della realizzazione di quanto previsto nel presente punto.

In relazione alla cd "incrementalità" degli indicatori prevista nelle suddette circolari dell'Agenzia delle Entrate, le parti firmatarie il presente verbale di accordo convengono che rispetto agli indicatori di entrata della FASE 1, tale requisito è da intendersi "come miglioramento di performance" declinata sulla base delle caratteristiche specifiche di ciascuno dei singoli indicatori.

A tal fine si specifica, in riferimento alle previsioni delle suddette circolari dell'agenzia delle Entrate, che il periodo congruo rispetto al quale verificare l'incrementalità di almeno uno dei n° 2 indicatori alternativi della FASE 1 del PDP è pari ad un anno - risultato dell'anno fiscale corrente rispetto al risultato dell'anno fiscale precedente -, in coerenza con le modalità di maturazione del valore economico:

- Erogazione 2024 — valutazione incremento risultati raggiunti dai parametri 2023 vs. risultati raggiunti dai parametri 2022
- Erogazione 2025 — valutazione incremento risultati raggiunti dai parametri 2024 vs. risultati raggiunti dai parametri 2023

- Erogazione 2026 — valutazione incremento risultati raggiunti dai parametri 2053 vs. risultati raggiunti dai parametri 2024

Si specifica inoltre che, in assenza di incrementalità di almeno 1 dei 2 indicatori alternativi di cui alla FASE 1, verranno comunque considerati, con le modalità ed ai fini di cui sopra, i miglioramenti dell'indicatore di cui alla FASE 2.

Le parti, sulla base di quanto previsto dall'Art. 1 comma 184 e comma 184bis della L. n° 208/2015, convengono di attribuire al singolo dipendente — al verificarsi dell'incrementalità degli indicatori del PDP in riferimento alle previsioni delle circolari dell'Agenzia delle Entrate n.28/e del 15 giugno 2016 e n. 5/e del 29 marzo 2018 - la facoltà di scelta in relazione alla possibilità di ottenere quanto risultante dal PDP in danaro oppure in natura, sottoforma di beni, servizi e rimborsi spese, prevedendo a titolo esemplificativo le seguenti tipologie di beni e servizi e rimborsi spese di cui all'art. 51 commi 2, 3, 3bis e 4 del TUIR:

- CONTRIBUTI DI ASSISTENZA SANITARIA AD ENTI O CASSE AVENTI ESCLUSIVAMENTE FINE ASSISTENZIALE IN CONFORMITÀ A DISPOSIZIONI DI CONTRATTO O DI ACCORDO O DI REGOLAMENTO AZIENDALE P AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 2, LETTERA A, DPR 22/12/1986 N° 917 (T.U.LR.);
- OPERE E SERVIZI PER FINALITÀ SOCIALI DP AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 2, LETTERA F, DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR);
- SOMME, SERVIZI, PRESTAZIONI DI EDUCAZIONE/ ISTRUZIONE E PER L'ASSISTENZA A FAMILIARI ANZIANI E/O NON AUTOSUFFICIENTI» AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA, 2 LETTERA F BIS/FTER, DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR);
- CONTRIBUTI O PREMI PER PRESTAZIONI PER IL RISCHIO DI NON AUTOSUFFICIENZA NEL COMPIMENTO DEGLI ATTI DI VITA QUOTIDIANA OPPURE AVENTI AD OGGETTO IL RISCHIO DI GRAVI PATOLOGIE P AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 2, LETTERA F QUATER DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR);
- BENI E SERVIZI IN NATURA - AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 3, DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR);
- CONTRIBUZIONE A FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI» AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 2, LETTERA H E DELL'ART. 10, COMMA 1, LETTERA E BIS DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR).
- SOMME EROGATE O RIMBORSATE PER L'ACQUISTO DEGLI ABBONAMENTI PER IL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE, REGIONALE E INTERREGIONALE DEL DIPENDENTE E DEI FAMILIARI A CARICO P AI SENSI DELL'ART. 51, COMMA 2, LETTERA DBIS DPR 22/12/1986 N° 917 (TUIR).

L'elenco delle prestazioni sarà specificato sulla base degli accordi commerciali con il fornitore della "piattaforma welfare online", all'interno della quale si potranno richiedere le prestazioni. La facoltà di scelta in relazione alla possibilità di ottenere quanto risultante dal PDP in natura attraverso le tipologie di beni e servizi sopracitate a titolo esemplificativo, sulla base dei seguenti importi e modalità:

-
- a. In caso di capienza dell'eventuale importo PDP, possibilità di “conversione in welfare” di una quota pari al € 500 euro lordi
- b. In caso di capienza dell'eventuale importo PDP, possibilità di “conversione in welfare” di una quota pari al € 1.000 euro lordi
- c. In caso di capienza dell'eventuale importo PDP, possibilità di “conversione in welfare” di una quota pari al € 1.500 euro lordi
- d. Possibilità di “conversione in welfare” del 100% dell'eventuale importo PDP.

- Tale opzione da parte del singolo lavoratore dovrà essere esercitata mediante consegna di specifico modula entro il mese di novembre dell'anno di riferimento.
- In caso di opzione riferita agli importi di cui alle lettere a, b, c, l'eventuale restante quota di Salario Variabile verrà corrisposta con le normali modalità di erogazione del PDP previste nel presente Verbale di accordo.

La sostituzione del Salario Variabile potrà avvenire solo con rimborsi spese e/o servizi utilizzati entro l'anno fiscale di erogazione del PDP (anno fiscale inteso come 1/1 — 31/12); in particolare, all'interno del citato anno fiscale, i servizi welfare potranno essere utilizzati dal mese di maggio al mese di novembre (1/5-30/11).

L'Azienda comunicherà ai lavoratori tempi/modalità/misura/opzioni esercitabili, attraverso un apposito modulo in cui sarà possibile altresì chiedere la sostituzione del Salario Variabile.

Per i casi “a-b-c”, in ipotesi di utilizzo inferiore rispetto alla scelta degli importi di conversione del PDP e nel caso “d” in ipotesi di utilizzo inferiore al 100% rispetto alla scelta di conversione del PDP destinato al Welfare, la restante quota di salario variabile verrà liquidata nel mese di dicembre dell'anno fiscale di erogazione del PDP, applicando la tassazione e contribuzione prevista dalla normativa vigente.

Per i lavoratori cessati, in caso di utilizzo inferiore rispetto alla scelta di conversione del PDP destinato al Welfare, la restante quota di salario variabile verrà liquidata con il cedolino di competenza del mese di cessazione del rapporto di lavoro, applicando la tassazione e contribuzione prevista dalla normativa vigente.

Resteranno esclusi dalla possibilità di opzione i lavoratori a cui non è applicabile il regime di tassazione agevolata prevista dalla L. 208/2015.

Per quanto riguarda i lavoratori con contratto di somministrazione, in base al principio di non discriminazione di cui all'art. 35, primo comma, del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n° 81, La Società provvederà a comunicare alle società di somministrazione quanto stabilito dal presente Verbale di Accordo in materia di Welfare.

Conversione Welfare

La facoltà di scelta in relazione alla possibilità di ottenere quanto risultante dal PDR in natura attraverso le tipologie di beni e servizi sopracitate a titolo esemplificativo, potrà avvenire nelle seguenti modalità:

- “conversione in welfare” di una quota completa pari al 100%
- “conversione in welfare” di una quota completa pari al 75%
- “conversione in welfare” di una quota completa pari al 50%

Tale opzione da parte del singolo lavoratore dovrà essere esercitata secondo le modalità e tempistiche successivamente comunicate dalla società, in base agli accordi assunti con il gestore della piattaforma welfare.

D. OPZIONE WELFARE

Le parti convengono che ferma restando la normativa vigente, qualora si verificano le condizioni per l'applicazione del regime fiscale agevolato si introduce la possibilità per il singolo dipendente di trasformare su base volontaria il 100% del proprio Premio di risultato in Welfare Aziendale tramite piattaforma messa a disposizione dall'azienda, usufruendo dei benefici previsti dalla normativa vigente.

L'Ufficio HR raccoglierà le richieste dei lavoratori entro il 30 settembre di ciascun anno di competenza del presente accordo.

Per i dipendenti che decideranno di trasformare su base volontaria il proprio P.d.R. in Welfare Aziendale, il premio verrà aumentato come di seguito indicato:

Anno di riferimento

Livello	2023	2024	2025
Q	€ 905,00	€ 925,00	€ 945,00
A	€ 830,00	€ 850,00	€ 870,00
B	€ 790,00	€ 810,00	€ 830,00
C	€ 760,00	€ 780,00	€ 800,00
D	€ 745,00	€ 765,00	€ 785,00
E	€ 685,00	€ 705,00	€ 725,00
F	€ 650,00	€ 670,00	€ 690,00
G	€ 615,00	€ 635,00	€ 655,00
H	€ 600,00	€ 620,00	€ 640,00
I	€ 450,00	€ 470,00	€ 490,00

La società conviene che per ogni anno successivo al primo anno di competenza del presente accordo, il valore del P.d.R. si incrementerà per ogni livello / anno di € 20,00.

Qualora i lavoratori non fruiscono dell'intero importo destinato al piano welfare entro e non oltre il mese di novembre dell'anno 2024, 2025 e 2026, tale residuo potrà essere integralmente versato al fondo di previdenza complementare cui il lavoratore è iscritto. Nel caso in cui il lavoratore non risulti iscritto ad alcun fondo di previdenza complementare, l'eventuale residuo sarà azzerato e non altrimenti utilizzabile, monetizzabile né convertibile in un trattamento di altro genere.

Le Parti convengono altresì la possibilità per il lavoratore che decida di convertire il 100% dell'importo del premio in welfare, di versarlo direttamente al Fondo Gomma Plastica, se iscritto. Tale richiesta dovrà pervenire all'Ufficio HR entro il 30 settembre di ciascun anno di competenza del presente accordo.

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione del regime fiscale agevolato e la facoltà di esercizio del diritto di opzione sono subordinate al riscontro, da parte della Direzione aziendale, dei requisiti dettati dalla normativa fiscale pro tempore vigente.

CONVERSIONE IN WELFARE

Con riferimento al regime fiscale agevolato ai sensi della disciplina in materia di premi di produttività, l'azienda applicherà le agevolazioni fiscali nei limiti e alle condizioni previste dalla disciplina vigente. Al riguardo, inoltre, le parti stabiliscono che il requisito della incrementalità dei risultati verrà valutato con riferimento ai risultati registrati nell'anno precedente a quello di riferimento.

Le parti convengono che, qualora si verifichino le condizioni per l'applicazione del regime fiscale agevolato, verrà data la possibilità al lavoratore di destinare tutto, o in parte, il premio maturato alle iniziative di welfare predisposte dall'azienda e le suddette quote saranno corrisposte senza applicazione di oneri fiscali e contributivi. In tal caso il dipendente dovrà comunicare la volontà di convertire il valore della quota di premio in iniziative welfare aziendale entro e non oltre il 31/03 degli anni 2025, 2026 e 2027, secondo le misure prestabilite di € 100,00, o multipli. In caso di saldo inferiore alle misure convenute, l'operazione verrà annullata.

Il dipendente che avesse optato per la conversione del premio in iniziative di welfare aziendale secondo le modalità di cui sopra, dovrà utilizzare l'importo convertito entro e non oltre il 30/11 degli anni 2025, 2026 e 2027. Qualora, a tale data, dovessero essere ancora presenti delle somme residue dell'importo convertito, tale residuo sarà versato al Fondo Gomma plastica, se il lavoratore è iscritto, o verrà liquidato unitamente alle competenze del mese di dicembre, con l'applicazione degli specifici oneri previdenziali e fiscali.

I lavoratori che intendono aderire all'iniziativa dovranno esprimere la loro volontà in tale senso utilizzando l'apposito modulo che sarà messo a disposizione dei dipendenti da parte dell'azienda.

A seguito dell'adesione all'iniziativa, le quote retributive destinate a beni e servizi welfare saranno accreditate su un conto welfare individuale.

L'elenco dei beni e servizi che compongono il "paniere welfare" verrà messo a disposizione dei dipendenti quanto prima e potrà essere integrato e/o modificato dall'Azienda, sentita la RSU, in base all'evoluzione delle opportunità offerte dal mercato e da eventuali modifiche legislative.

Nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, il valore dei beni e servizi ancora eventualmente sul conto welfare del lavoratore verrà liquidato, unitamente alle altre competenze di fine rapporto, con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge.

Le parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione del regime fiscale agevolato e la facoltà di esercizio del diritto di opzione sono subordinate al riscontro, da parte della direzione aziendale, dei requisiti dettati dalla normativa fiscale pro tempore vigente e di una precisa corrispondenza tra i contenuti dell'intesa e le interpretazioni emesse dall'Agenzia delle Entrate.

L'andamento del Premio sarà monitorato a livello aziendale, attraverso un costante e costruttivo collegamento tra le parti finalizzato a verificare l'evolversi della situazione in particolare verrà effettuato un incontro di verifica al termine dell'anno di vigenza del presente accordo.

Nel caso di subentro di fattori anomali di mercato, di prodotto o impiantistici derivante da nuovi e significativi investimenti che modifichino la capacità produttiva degli impianti — determinanti una significativa modifica dell'andamento economico complessivo aziendale e/o di quello di specifici indici, le parti si incontreranno per l'esame della situazione venutasi a determinare.

4.5 Opzione welfare

Le parti convengono che ferma restando la normativa vigente, qualora si verificano le condizioni per l'applicazione del regime fiscale agevolato si introduce la possibilità per il singolo dipendente di trasformare su base volontaria in tutto o in parte il proprio Premio di risultato in Welfare Aziendale usufruendo dei benefici previsti dalla normativa vigente.

I beni opzionabili nell'ambito del "Paniere Welfare" sono costituiti dai buoni spesa (nel limite annuo previsto dalla normativa fiscale al momento dell'erogazione del premio).

Dietro richiesta del lavoratore, l'Azienda conferma la sua disponibilità ad una valutazione in merito alla possibilità di convertire il premio di risultato in contribuzione al fondo di previdenza complementare a cui il lavoratore aderisce. La valutazione sarà legata alla non sussistenza di costi aggiuntivi per l'azienda.

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione del regime fiscale agevolato e la facoltà di esercizio del diritto di opzione sono subordinate al riscontro, da parte della Direzione aziendale, dei requisiti dettati dalla normativa fiscale pro tempore vigente.